# 关于新经济时代企业人力资源管理发展战略分析

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2023-12-21

*关于新经济时代企业人力资源管理发展战略分析新经济时代下人力资源管理战略有别于传统形式的人力资源管理，其在人事与人力的基础管理工作上，除了对人员进行招聘、甄选、培训以及负责人员薪资报酬等管理方面的有效运用，还明确了人力资源管理机制的创新的一面...*

关于新经济时代企业人力资源管理发展战略分析

新经济时代下人力资源管理战略有别于传统形式的人力资源管理，其在人事与人力的基础管理工作上，除了对人员进行招聘、甄选、培训以及负责人员薪资报酬等管理方面的有效运用，还明确了人力资源管理机制的创新的一面，即在传统人力管理管理的基础之上摒弃了一些迂腐、陈旧的传统套路管理形式。尤其，在当今新经济时代背景下，人文科学与经济学全面盛行的年代，企业在不断的追求与探索新知，目的是为了迎合新经济时代下的管理模式的全面性创新，而创新管理模式已逐步成为现行新知识经济时代下企业人力资源管理战略中的必要构建因素。总之，探索新知，共创迎新的新知识经济时代下的人力资源管理发展战略才能与时下企业的经营发展战略相协调，使企业更有利地实现持续发展、不断进步。

1. 新经济时代下的人力资源管理发展战略的意义

1.1企业文化、人力资源管理、知识管理的密切联系

一个企业要实现为之有效的人力资源管理模式，首先应当能够让企业员工明确自身企业的文化，并加以逐步灌输企业文化理念，直至吸收消化，从而使员工整体管理约束意识发生质的改变。而企业文化与人力资源管理、知识管理三者之间究竟存在怎样的密切联系，这是企业构建新经济时代下人力资源管理发展战略的关键性实质问题，这种密切联系首先要通过人员对企业文化的理解去表现出来。

企业文化，即是反映企业员工对知识管理的深层理解，对共享知识的支出与动因，以及企业部门机构间的共享、互动。举个例子来说，我们都知道麦肯锡是全球著名的管理咨询公司之一。那么它之所以出名，其具体表现何在呢？我们就以麦肯锡的知识管理基础框架管理为例，从而引出知识管理与人力资源管理创新管理以及企业文化之间的密切关系。

在麦肯锡，知识管理战略得到了充分的消化、理解。所有企业员工都要能享受到知识共享给自身带来的便利，并从中获益，其主要体现在麦肯锡的知识管理的基础设施非常完善，它在每间办公室都配备了拥有广泛的信息专 业人士网络，从而为正要努力跟上新领域、新行业的团队，提供了必要的援助，这在根本上加固了人员工作的主观能动性。而结合于新经济时代下的企业的管理策略重要涵义去看，麦肯锡的全体员工通过新经济时代下的网络知识共享管理模式实现了加深自身业务技能、主动学习能力，以及自身竞争能力的培养。进一步说，企业素质文化的树立正是通过这样的内部人员素质良性循环的发展而构建的。而企业文化正也主要是在这种知识经济时代下产生的企业活动进程、企业的激励机制、员工之间的日常交往等的共同价值观与看法，这也正和现代人力资源管理的实际效用，彼此相互符合以及相互深层印证。

1.2企业知识管理的重要性

知识管理在时代经济发展背景的支持下，使企业的人力资源管理不仅仅是发挥出了其管理的有效职能，也在很深程度上提改进了企业员工对知识的获取、积累以及传统套路的管理模式，因此，经济知识时代下，企业文化能够以知识管理为导向前提，并结合人力资源管理模式加以运用，企业一定能够塑造出更完美的企业文化形象，同时又能依据自身人员的实际能力去更好的发挥企业的运营战略目标。

1.3企业构建知识管理部门协调人力资源管理

人力资源管理部门的职责是为更好的配合新经济时代下的知识管理体制的构建形成而相应去做出努力协调，因此知识管理部门构建后就要结合企业组织的战略和发展需要，以及企业内部员工的知识的状况，充分加以分析，并通过人才的招聘、甄选、培训和开发，以求满足组织运作需要，在企业自身构建的制度逐步去形成企业文化，从而实现人力资源管理全面优化。而知识管理部门的主职责任是建立和维护知识共享的平台，作为知识共享的技术保障，在知识共享平台上完成知识的汇总、分析、加工和发布，这些都是知识共享平台所具体实施的主要任务。另外，基于知识管理部门的创建，需要通过企业人力资源管理行政部门之间的共同协作去实现提升企业的核心组织竞争力。因此，就要需不断鼓励广大企业员工积极响应时代的号召，提供像麦肯锡企业一样完善的基础设备设施，从而调动、满足全体员工的工作积极乐趣，以及全面调动人员的工作积极性，进一步加快实现个人与企业的共同成长与发展；企业提供充足的基础设施，使员工对知识的渴求、不解知识的好奇程度逐步加深，从而一定程度上加快了企业知识管理部门的创建。

因此，知识管理和人力资源管理整合的内涵为实现企业人力资源管理再造策略构建的雏形奠定了充分的必要基础。同时企业员工再通过培训、评价、激励等人力资源管理方法的一系列约束，就会逐步形成了一种相互学习、广泛交流的组织文化和工作环境，从而进一步提升了企业的知识管理策略运行的质量与效率。

2. 再造人力资源管理策略的构建方向

2.1引进专业型人才

企业在新经济下的人力资源管理制度随着科学技术飞速发展应运而生，它为企业管理工作有序进行带来了一场重要的创新变革。我国企业要想迈向更高端、更科学、更有效率的现代人事与人力管理制度，就应当积极引进专业型高端人才并对其进行科学考评，而对于考评所采用的全新机制应当进行全面优化，要在人事信息获取、处理、评判等方面下足功夫，从而准确评价人才，为职工的任用、提拔、奖惩提供科学依据。

2.2企业结合信息产业技术，辅助人力资源管理再造策略的施行

企业管理模式上的创新应结合现代科学技术的有效运用。而企业人力资源的战略目标的实施开展离不开时下新经济时代下的技术产业设施、设备的合理运用。尤其是人力资源再造策略的构建思路更要吸纳当今高端的技术领域产业的一切可利用资源，伴随信息产业技术的出现和应用，网络信息资源的共享突破了以往企业部门管理模式的限制，使之延伸到企业内外的各个角落，从而明确了企业人力资源管理再造策略的实施导向，同时企业已经不再限制于以往的封闭式资源管理运作制度的约束，企业各级管理者及普通员工完全可以参与到HR的管理活动中来。这样不仅使企业人员、人事管理的质量能上升一个台阶，还在根本上解决了以往企业的人力资源部门的繁杂、琐碎性工作带来的工作困惑、烦恼，进一步提高了其运作效率。并且，随着时间的推移，企业的人力资源管理程序也会由简单的职能发挥逐步上升到企业战略目标有效发挥的全新层次。

结语：

总之，人是实现企业自身效益价值的活动主体，同时也是新经济时代下的有效载体。而在现今新经济时代背景下，我国中小企业应全面吸纳当前一切可利用的科学技术的有效资源，从而为实现新经济时代下的企业人力资源优化发展战略创新奠定坚实的有效基础，同时也促进了人员自身与企业之间的共同成长。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！